美和科技大學115年第3次環境保護暨職業安全衛生委員會 程序表		
項次	使用時間	程序
壹	5分鐘	主席致詞
貳	5分鐘	上次會議決議事項
參	20分鐘	工作報告
肆	10分鐘	提案討論
伍	10分鐘	臨時動議
陸	5分鐘	結論與指導
柒	5分鐘	散會
合計使用時間	60分鐘	

美和科技大學115年第3次環境保護暨職業安全衛生委員會議議程

壹、 時間：民國115年9月30日 10時

貳、 地點：醫護生技大樓地下室 GB105會議室

參、 主席：王建臺 校長

肆、 出席：環境保護暨職業安全衛生委員會委員

劉至一委員	鍾紹熙委員	林慧麗委員	黃其彥委員	盧歆姵委員
陳淑齡委員	李昭憲委員	陳志明委員	陳建興委員	林佳穎委員
胡淳怡委員	曾于庭委員	葉泰聖委員	李賢達委員	蔡洧沂委員
凌許雅芬委員	邱方昱委員	黃偉凡委員	陳芳華委員	許博勝委員
林瑋哲委員	黃宜汝委員	D51415104 廖珮岑	D51327103 高聿辛	

列席：事務組/營繕組組長 、農水產品檢驗中心、學務處衛保組

伍、 主席致詞：

陸、 上次會議決議執行及追蹤報告：無

柒、 工作報告：依據職業安全衛生法，應辦事項作以下之報告

一、 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議:

持續依本校職業安全衛生政策辦理。

二、 協調、建議職業安全衛生管理計畫:

持續依本校職業安全衛生管理計畫辦理。

三、 審議安全、衛生教育訓練實施計畫

(一)新進人員教育訓練：

115年7月~9月共計18人，進行職場安全與危害告知教育訓練。

(二)在職人員教育訓練：

1. 本中心於115年開始執行，管制安全衛生教育訓練必須滿足每3年3小時之時數，採行措施如下：追蹤各系所及單位進行線上課程之完成率如下：

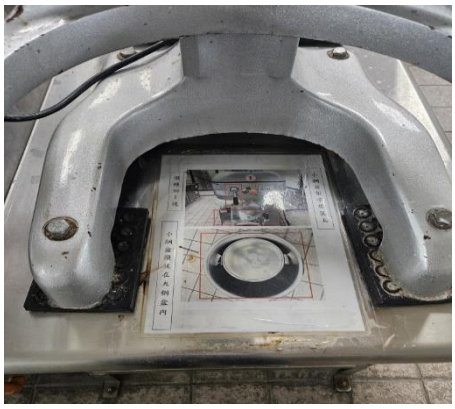
主聘單位	單位人數	已繳交人數	完成率	主聘單位	單位人數	已繳交人數	完成率
人事室	3	3	100.00%	深耕計畫	26	19	73.08%
口腔衛生科	6	3	50.00%	通識教育中心	3	3	100.00%
進修推廣部	6	6	100.00%	新南向計畫	4	4	100.00%
企管系	10	10	100.00%	會計室	5	5	100.00%
居家護理所	3	3	100.00%	董事會	2	2	100.00%
招生中心	4	4	100.00%	資圖處	8	8	100.00%
社會工作系	16	12	75.00%	資科系	4	3	75.00%
附設幼兒園	9	6	66.00%	跨專業長期照護碩士學位學程	2	2	100.00%
東港鎮公托	1	1	100.00%	運動與休閒管理系	12	9	75.00%
研發處	3	3	100.00%	潮州親子館	3	0	0.00%
美容系	8	5	62.50%	潮州鎮潮和公設民營托嬰中心	8	0	0.00%
軍訓室	14	14	100.00%	學士後護理系	5	4	80.00%
食品營養系	8	4	50.00%	學務處	22	19	86.36%
秘書室	2	2	100.00%	餐旅管理系	10	9	90.00%
秘書室稽核組	2	2	100.00%	檢驗中心(葉泰聖)	7	7	100.00%
健康科學管理學院	1	1	100.00%	總務處	24	24	100.00%
國際及兩岸交流處	1	1	100.00%	護理系	54	39	72.00%
教務處	5	5	100.00%	觀光系	8	8	100.00%
總計：總人數309 完成率：80.69%(計算114年扣除離職人員及新進人員)							
						計算截止日：115.09.30	

以上統計請參考，未完成者會後依據名冊清單進行公告，敬請各單位配合。

四、 審議健康管理、職業病預防及健康促進事項：

(一)臨場醫師服務：

1. 114學年度第四次臨場醫師服務於115.07.22已完成到校服務。
2. 依據勞工健康保護規則，雇主應使醫護人員會同事業單位之職業安全衛生人員，每年度至少進行現場訪視1次，並共同研訂年度勞工健康服務之重點工作事項。
3. 此次安排訪視單位為餐旅系、食品系加工實習教室，訪視結果如下：

餐旅系	
改善前	**改善後**
	
建議與提醒: 底座上貼有操作說明貼紙，建議增加安全警告標示（如「嚴禁運轉中伸手入內」、「務必蓋上防護罩」)。	餐旅系回覆：無法張貼在底部，操作時會蓋住，故張貼在機身上，操作時皆可直視看到警示告示。

食品系加工實習教室	
改善前	**改善後**
	
建議與提醒:各種刀具混合放置在桌面的塑膠圓桶內；後續建議將重型刀具（如剁刀）與輕型刀具（如水果刀、片刀）分區存放，落實定點定位。可考慮採獨立插槽式刀座或抽屜式專用刀具分格盤	將刀具固定位置及上課時管制使用

	
必須改善: 烘乾機器擋在消防栓前，導致消防栓箱門無法完整打開	已將消防栓前的物品移除

(二)年度健檢業務：

1. 115年員工健檢業務委任醫院為國仁醫院(含早餐)，確定已安排115年12月22日(二)及115年12月24(四)，共計2場次，場地待廠商進行場勘後再行公告周知。
2. 預計執行相關事宜，陸續進行健檢訊息公告：
   (1) 場次的公告及報名以利健檢人數及早餐份數。
   (2) 提供 goole 表單填寫【人因性肌肉骨骼危害調查】【異常工作負荷檢核表】。
   (3) 提供 goole 表單，自費項目之勾選。

(三)愛滋病課程執行：

1. 主要依據《人類免疫缺乏病毒傳染防治及感染者權益保障條例》及教育部、衛生福利部之相關實施計畫大專校院：應於每學年至少辦理2次愛滋病防治講座或宣導活動。
2. 115-1課程已辦理完成，115-2預計辦理時間為2月份，上課時間另行公告。

(四)衛生福利部疾病管制署函，請各校落實胸部 X 光異常者追蹤與及早轉介就醫，並通知當地衛生主管機，倘發現胸部 X 光結果為結核病相關異常者（包含活動性肺結核有空洞、活動性肺結核無空洞、肺結核鈣化、肋膜腔積水、支氣管擴張、肺浸潤、肺結節），配合教職員工定期體檢胸部X光異常追蹤流程，以上相關已於115.09.10回覆內埔衛生所承辦人。

五、 審議作業環境監測計畫、監測結果及採行措施

(一)依勞工作業環境監測實施辦法第六條，特定化學及有機溶劑作業場所，每六個月實施作業環境監測1次以上。

(二)115年度監測點數設定為4點，監測項目有丙酮、正己烷、甲醇於6月18日到校監測取樣檢驗後，結果為合格，分級管理為第一級管理(意指風險較低)：暴露濃度低於容許暴露標準二分之一者，除應持續維持原有之控制或管理措施外，製程或作業內容變更時，並採行適當之變更管理措施。

六、 審議各項安全衛生提案：於提案討論進行討論及請審議

【執行職務遭受不法侵害預防計畫】

【危害通識計畫】

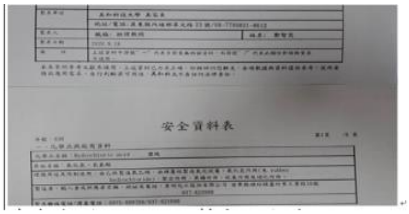
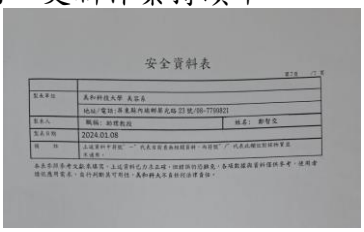
七、 審議事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項：

(一)自動檢查部份，本季食品系有針對 D111健康膳食實驗室進行調查，檢討納入29項設備及2項作業前檢查，呼應勞檢單位的建議也提升本校安衛的管理，後續請農水檢、食品、護

理及餐旅系持續落實自動檢查作業並依時繳交。

(二)115年6月15日實驗(習)場所安全衛生查核，情況如下：

<table>
<tr><th colspan="2">餐旅系</th></tr>
<tr><th>缺失</th><th>追蹤改善情形</th></tr>
<tr><td>連續封口機開關損壞(需人工持續按壓才可通電)及緊急關斷經測試無斷電作用。
</td><td>改正妥，已請廠商維修維修開關及緊急關段按鈕，並測試妥。
</td></tr>
<tr><td>美和一樓室外瓦斯放置區 SDS 遭雨淋濕破爛，影響辨識。
</td><td>已更新並護貝
</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="2">美容系</th></tr>
<tr><th>缺失</th><th>追蹤改善情形</th></tr>
<tr><td>1.查氫氧酸 SDS 之制表日期為2020.09.18，未依規定三年更新一次。
</td><td>氫氧酸已無使用，查乙醇為2024年製表，為3年期限內，更新作業持續中。
</td></tr>
<tr><td>2.實驗室廢液未依分類張貼危害標示
</td><td>改善後
</td></tr>
</table>

宣導實驗室廢液儲存區應明顯標示及張貼廢液相容表  	

八、 審議機械、設備或原料、材料危害之預防措施：

(一) 本校現有核准10項毒化物，3項庫存項為零(蓋普丹、三氯甲烷、環己烷)，另五氯硝苯(有益真菌生技產業研發中心 G915食品系林慧麗)、重鉻酸鉀(活性天然物實驗室 G910食品系林慧麗)、吡啶(活性天然物實驗室 G910食品系林慧麗)、三氟化硼(農水產檢驗中心 G1129葉泰聖)，等4項毒化物近4年皆無使用紀錄，建議所屬單位轉讓或報廢，減少實驗室中對人員及環境的危害性物質及毒化物質紀錄及申報之管理成本。

(二) 毒化物請購登記表：被管制及記錄

實驗室負責人核准日期	核准案號	請購單位	毒化名稱	銷售單位	毒化物濃度	請購數量	用途
115.6.11	EPS-115A10	農水檢	乙腈	友和貿易	100.9	0.00787KG	農藥殘留檢驗 密滅汀 A4
115.6.15	EPS-115A11	食品系	乙腈	景明化工	99.9	6.32KG	庫存用完 HPLC 使用
115.9.8	EPS-115A12	農水檢	乙腈	農試所	99.9	0.01574KG	農藥殘留檢驗 標準品26MS1709(9ml) Florylpicoxamid(9ml) Isocycloseram(1ml) Spiropidion-enol(1ml)

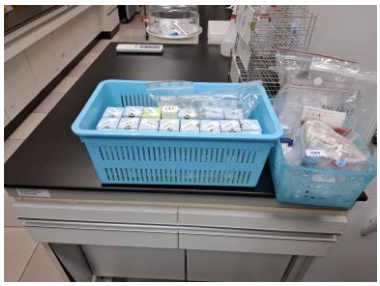
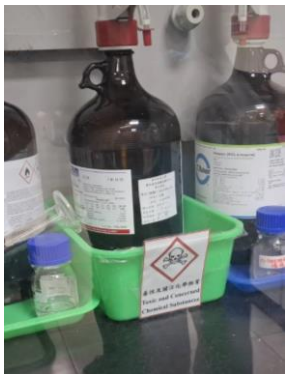
(三)優先管制化學品請購登記表：被管制及記錄

實驗室負責人核准日期	核准案號	請購單位	優先化學品名稱	銷售單位	濃度/百分比	請購數量	用途
115.7.23	EPS-115B04	農水檢	正己烷	友和貿易	≥95	16公升	農藥檢驗
115.9.16	EPS-115B05	農水檢	乙醚	巨興化學	0.997	8公升	農藥檢驗

九、**審議職業災害調查報告：**本季無發生職業災害

十、　考核現場安全衛生管理績效：

日期	單位	稽核目的	說明
115.6.23	環保局	毒化災緊急事故直向電話通聯測試	模擬人員使用化學品時，發生化學品掉落，造成毒化物三氯甲烷洩漏。須於30分鐘內通報並向聯防組織求援。 中心完成限時通報及請求聯防小組支援等演練應變措施。
115.7.2	職安署營管科	職安署營管科無預警稽查輔訪	1. 稽核無障礙電梯工程，電器開關無使用漏電斷路器，已改善且已離場。 2. 查核承攬商危害告知相關佐證 3. 宣導新修法各項要點
115.7.13	屏東縣環保局毒化物	屏東縣環保局毒化物無預警稽查	1. 於7月10日原單位通報1月20日買入農試所之毒化物運作紀錄遺漏登載，並通報環保局，到場稽核確認後已補登載並完成異動，後續請購買單位注意程序，環安衛中心亦檢討流程，後續加入比對程序杜絕類案。 2. 檢查庫存乙腈餘9瓶及庫存二硫化碳經秤重換算後無誤。 3. 毒化物場所標示符合規範。 4. 毒化物容器標示冰箱、儲籃、容器未符現況，當日立即改正妥，已無缺失。 5. 實驗室冰櫃毒化物需分開存放並標示，現場立即改正妥，已無缺失。 查毒化物有 SDS 表，修訂日期並於3年內。
未張貼毒化物標示 			改善後 

未張貼毒化物標示及毒化物與其他化學品未分開存放 	改善後 
毒化物標示不符 	改善後 

十一、 審議承攬業務安全衛生管理事項

環安衛中心對人行天橋整修、永續發展情境設置專案工程，等營造或或法定通報作業進行危害告知及查核。





十二、 其他有關職業安全衛生管理事項：

(一) 登革熱防治：

1. 衛生局於115年09月08日至本校檢查登革熱病媒蚊孳生源情況，總務處及衛保組會同檢查人員巡檢校園。
2. 檢查當日氣候為大雨，於南校區發現約有6-7個輪胎用於三角錐壓重，已產生積水狀況、北校區興春樓旁花圃遺留樹根形成凹洞造成積水、仁發樓1F 教官室外盆栽底盤、工友休息室外有馬克杯植栽建議移除及水溝淤泥清除等。
3. 小型容器積水立即改善，三角錐及樹幹積水，事務組已派員改善妥，並將水溝清淤列入定期事項
4. 持續落實權責區分及校園巡檢，以下為檢查當日進行之改善情形：

(1)已完成項目



南區 7-11 前無障礙坡道輪胎



完成輪胎鑽孔

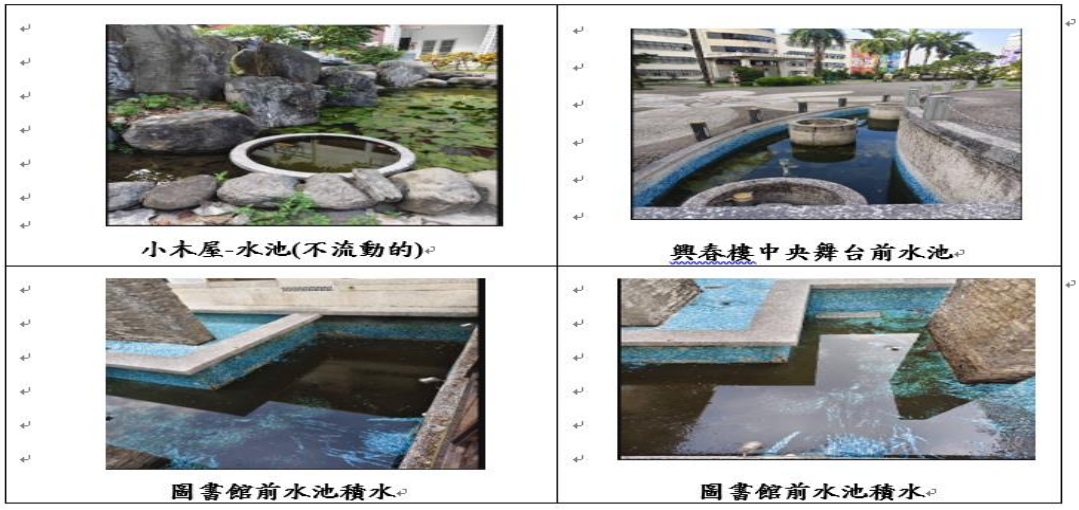


興春樓旁的耶林大道-樹洞



樹洞-鋸開及填補

(2)未完成項目，已會請總務處營繕組協助處理。



小木屋-水池(不流動的)

興春樓中央舞台前水池

圖書館前水池積水

圖書館前水池積水

(二)　病媒蚊消毒：

因開學前連日大雨，故這分期進行。

1. 9月3日一般教室及地下室停車場，已完成。
2. 9月25日進行第二階段校園室外消毒，已完成。
3. 生輔組反映致美軒有白蟻蟲害，將依提供之範圍，協詢專業廠商進行評估及報價。

捌、　提案討論：

提案一

提案單位：總務處（環安衛中心）

案由：本校「執行職務遭受不法侵害預防計畫」修正案草案，請審議。

說明：一、依據勞動部115 年 7 月1日「職業安全衛生法」新制推動，同步依據《執行職務遭受不法侵害預防指引》修訂本校之計畫。

二、修訂重點：建立案件分流機制、提升外部不法侵害之保護、設置多元申訴管道、兼顧安全與隱私全。

三、本草案由本委員會議審議後通過實施，修正時亦同。

四、本計畫(草案)部分條文修正對照表及說明如下。

決議：照案通過

美和學校
財團法人**美和科技大學 執行職務遭受不法侵害預防計畫**

條號	修正後條文	現行條文	說明
三	一、定義 本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之	二、定義 本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行	依據執行職務遭受不法侵害預防指引及潛在造成職場(外部第三方)不法侵害之

	不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾等，其潛在造成職場不法侵害之行為樣態(如附表1)。 (一)可能或已經出現下列類型之不法侵害行為樣態，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫： 1. 暴力或其他攻擊： (1).對勞工之身體攻擊(如毆打、抓傷、拳打、腳踢、丟擲物品等) (2) 對勞工之精神攻擊：(如否定勞工言語或行為、在眾人面前損害勞工名譽等) 2. 外部第三方要求的內容欠缺正當性且遭拒絕後仍持續糾纏。 3. 外部第三方所要求的內容雖具正當性但其手段或樣態有違法之虞，如對勞工施加過度且長時間的嚴厲斥責、強迫寫悔過書等) 4. 其他不法言行：如以性意味的言語或行為、跟蹤騷擾行為、未經同意將勞工的臉部或名牌等之相片公開於社群媒體 等平臺。 (二)職場暴力來源： 1.內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。 2.外部暴力：發生在工作者及其他外部第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。 3.網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成	為，例如職場暴力或性騷擾等，其潛在造成職場不法侵害之行為樣態(如附表1)。 (一)~~評估~~可能或已經出現下列類型之~~職場暴力~~，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫： 1. ~~肢~~體~~暴力~~(如毆打、抓傷、拳打、腳踢等)。 ~~2. 心理暴力(如威脅、欺凌、騷擾、辱罵等)。~~ ~~3. 語言暴力(如霸凌、恐嚇、干擾、歧視等)。~~ ~~4. 性騷擾(如不當的性暗示與行為等)。~~ ~~5. 就業歧視(如年齡歧視、性別歧視、性傾向歧視、容貌歧視、婚姻歧視或身心障礙歧視等)。~~ (二)職場暴力來源： 1. 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。 2. 外部暴力：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。 3. 網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。 (二)~~職場霸凌~~與職場暴力： ~~1. 職場霸凌：發生於權力不對等的社會關係，即加害者與被害者處於上對下的關係。~~ 除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌	行為樣態(附錄六)進行計畫之修訂。

	對方身心靈傷害的網路不當行為。 (二)職場暴力： 除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。	生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。	
	五職責： (一)校長(雇主)： 1. 監督計畫依規定執行。 2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。 (二)職安醫護人員與諮商輔導中心： 1. 協助職場暴力預防及處置。 2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。 3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。 4. 擔任相關教育課程講師。 5. 協助受理單位進行受理案件之線上申報作業。 (三)人事室及本校相關委員會: 1. 協助本計畫之執行及推動與公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。 2. 受理職場不法侵害事件之通報或申訴，並轉送本校相關委員會處理。 3. 辦理各單位主管及新進工作者相關教育訓練，傳遞執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。 4. 評估高風險族群，有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。 (四)各級單位主管及研究計畫主持人(或工作場所負責人)：	五、職責： (一)校長(雇主)： 1. 監督計畫依規定執行。 2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。 (二)職安醫護人員與諮商輔導中心： 1. 協助職場暴力預防及處置。 2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。 3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。 4. 擔任相關教育課程講師。 (三)人事室及本校相關委員會: 1. 協助本計畫之執行及推動與公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。 2. 受理職場不法侵害事件之通報或申訴，並轉送本校相關委員會處理。 3. 辦理各單位主管及新進工作者相關教育訓練，傳遞執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。 4. 評估高風險族群，有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。 (四)各級單位主管及研究計畫主持人(或工作場所負責人)： 1. 協助公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。 2. 協助職場不法侵害事件之調查處	

	1. 協助公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。 2. 協助職場不法侵害事件之調查處理。 3. 負責或授權單位同仁填寫「職場不法侵害預防之相關危害辨識及風險評估表格」。 4. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。 5. 負責執行本計畫並強化所屬工作場所職場不法侵害預防的規劃。 6. 負責提供所屬工作者必要之保護措施。 7. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。 8. 職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應配合後續員工職場霸凌防治及申訴處理小組追蹤瞭解其後續工作及身心健康情形。 (六)總務處(環安衛中心)： 1. 預防計畫之規劃、推動與執行。 2. 可能之不法侵害辨識及評估 3. 強化工作場所保護措施之規劃。 4. 協助職場暴力預防及處置。 5. 協調專業輔導受害者心理健康並給予適當健康指導及建議工作調整，必要時調整身心健康保護措施之適性評估與建議。 6. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。 7. 為在職工作者辦理相關教育訓練。 (七)工作者： 1.負責填寫預防職場不法侵害之相關表格。 2.配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。 3.配合預防職場不法侵害防治計畫執行與參與。	理。 3. 負責或授權單位同仁填寫「職場不法侵害預防之相關危害辨識及風險評估表格」。 4. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。 5. 負責執行本計畫並強化所屬工作場所職場不法侵害預防的規劃。 6. 負責提供所屬工作者必要之保護措施。 7. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。 8. 職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應配合後續員工職場霸凌防治及申訴處理小組追蹤瞭解其後續工作及身心健康情形。 (六)總務處(環安衛中心)： 1. 預防計畫之規劃、推動與執行。 2. 可能之不法侵害辨識及評估 3. 強化工作場所保護措施之規劃。 4. 協助職場暴力預防及處置。 5. 協調專業輔導受害者心理健康並給予適當健康指導及建議工作調整，必要時調整身心健康保護措施之適性評估與建議。 6. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。 7. 為在職工作者辦理相關教育訓練。 (七)工作者： 1. 負責填寫預防職場不法侵害之相關表格。 2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。 三、配合預防職場不法侵害防治計畫執行與參與。	

美和學校財團法人美和科技大學執行職務遭受不法侵害預防計畫(草案)

107學年度第1學期第1次行政會議通過(107.08.02)
111學年度第2學期第1次行政會議修正通過(112.02.02)
112學年度第3次環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過(112.09.27)
校長核定(112.12.01)
114年第4次環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過(114.11.24)
115年第3次環境保護暨職業安全衛生委員會議修正通過(115.09.30)
校長核定()

四、依據

(一) 依「職業安全衛生法」第 6 條、「職業安全衛生法施行細則」第11條及「職業安全衛生設施規則」第 324條之3第2項之規定辦理。

(二) 勞動部職業安全衛生署「執行職務遭受不法侵害預防指引」。

(三) 本校職業安全衛生管理計畫。

五、目的

預防本校教職員工及工作者於執行職務時因他人行為遭受身體或精神不法侵害，規劃及採取必要之安全衛生措施，確保工作者之工作安全及身心健康，免於遭受虐待、威脅、攻擊及職場暴力等侵害，訂定本計畫。

六、定義

本計畫所稱執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，例如職場暴力或性騷擾等，其潛在造成職場不法侵害之行為樣態(如附表1)。

(一) 可能或已經出現下列類型之不法侵害行為樣態，即應啟動執行職務遭受不法侵害預防計畫：

1.暴力或其他攻擊：

(1) 對勞工之身體攻擊(如毆打、抓傷、拳打、腳踢、丟擲物品等)。

(2) 對勞工之精神攻擊：(如否定勞工言語或行為、在眾人面前損害勞工名譽等)

2. 外部第三方所要求的內容欠缺正當性且遭拒絕後仍持續糾纏。

3. 外部第三方所要求的內容雖具正當性但其手段或樣態有違法之虞，如對勞工施加過度且長時間的嚴厲斥責、強迫寫悔過書等)

4.其他不法言行：如以性意味的言語或行為、跟蹤騷擾行為、未經同意將勞工的臉部或名牌等之相片公開於社群媒體 等平臺。

(二) 職場暴力來源：

1. 內部暴力：發生在同事或上司及下屬之間，包括校長及監督管理者。

2. 外部暴力：發生在工作者及其他第三方之間，包括工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。

3. 網路霸凌：透過上傳文字、照片、影片等形式，持續對他人嘲笑、辱罵、騷擾、毀謗或威脅，造成對方身心靈傷害的網路不當行為。

(三) 職場暴力：

職場暴力：除了包括上司對下屬的欺凌之外，也可能來自權力對等的同事，或來自工作場所出現的陌生人、學生、承包商及業務上所照顧、看顧之對象。

七、適用對象:本校勞動場所內教職員工及工作者。

八、職責：

(一) 校長(雇主)：

1. 監督計畫依規定執行。
2. 支持及協調校內各單位共同推動本計畫。

(二) 職安醫護人員與諮商輔導中心：

1. 協助職場暴力預防及處置。
2. 輔導受害者心理健康並給予輔導，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議。
3. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。
4. 擔任相關教育課程講師。
5. 協助受理單位進行受理案件之線上申報作業。

(三) 人事室及本校相關委員會:

1. 協助本計畫之執行及推動與公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。
2. 受理職場不法侵害事件之通報或申訴，並轉送本校相關委員會處理。
3. 辦理各單位主管及新進工作者相關教育訓練，傳遞執行職務遭受不法侵害之預防相關資訊。
4. 評估高風險族群，有人事調動與人事終止聘僱告知作業時，負責提供必要保護措施。

(四) 各級單位主管及研究計畫主持人(或工作場所負責人)：

1. 協助公告校內禁止工作場所職場暴力之聲明。
2. 協助職場不法侵害事件之調查處理。
3. 負責或授權單位同仁填寫「職場不法侵害預防之相關危害辨識及風險評估表格」。
4. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
5. 負責執行本計畫並強化所屬工作場所職場不法侵害預防的規劃。
6. 負責提供所屬工作者必要之保護措施。
7. 遭遇疑似職場不法侵害事件時，先行內部溝通協調。
8. 職場不法侵害申訴事件當事人之主管或上一級主管，應配合後續員工職場霸凌防治及申訴處理小組追蹤瞭解其後續工作及身心健康情形。

(五) 總務處(環安衛中心)：

1. 預防計畫之規劃、推動與執行。
2. 可能之不法侵害辨識及評估
3. 強化工作場所保護措施之規劃。
4. 協助職場暴力預防及處置。
5. 協調專業輔導受害者心理健康並給予適當健康指導及建議工作調整，必要時調整身心健康保護措施之適性評估與建議。
6. 辨識與評估高風險族群，並提供改善建議。

7. 為在職工作者辦理相關教育訓練。

(六) 工作者：

1. 負責填寫預防職場不法侵害之相關表格。
2. 配合接受相關職場不法侵害預防教育訓練。
3. 配合預防職場不法侵害防治計畫執行與參與。

九、執行職務遭受不法侵害預防計畫執行措施

(一) 建構行為規範：由工作場所負責人於工作場所張貼公告「禁止工作場所職場暴力之書面聲明」(附件1)。

(二) 辨識及評估危害：

1. 辨識高風險族群：針對學校內警衛人員、老師、護理人員、環安衛管理人員及其它第一線服務人員等。
2. 辨識具高風險族群特質：針對學校內夜班、輪班、長工時、高工作負荷、缺乏保障之職務或職場正義感較低工作場所。
3. 評估危害：本校採用「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表」(附件2)，進行工作場所風險分級。

(三) 辦理危害預防及溝通技巧教育訓練：

1. 為工作者及單位主管辦理下列教育訓練：
   (1) 人際關係及溝通技巧。
   (2) 認識組織內部職場暴力預防政策、安全設備及資源體系。
   (3) 工作者工作環境潛在風險認知，認識可能遇到的攻擊性行為及應對方法。
   (4) 對有暴力傾向人士之識別方法。
   (5) 保護個人及同事的暴力預防措施及程序。
   (6) 與顧客溝通、解決衝突及危機處理的技巧及案例分析。
   (7) 認識公司內申訴及通報機制。
2. 為單位主管增加辦理下列教育訓練：
   (1) 心理諮商及情緒管理課程。
   (2) 職場(校內)暴力及職場霸凌案例分析。
   (3) 鼓勵教職員工通報職場不法侵害事件之方法。
   (4) 對職場不法侵害事件調查與訪談技巧。
   (5) 向受害者表達關心、支援與輔導方法。
   (6) 識別校內潛在危害及處理之技巧。
   (7) 了解職場不法侵害行為相關法律知識。
3. 於實施教育訓練前後，請上課人員填寫「暴力危害及風險評估之調查問卷」(附件3)，以便於發現員工對職場暴力相關事項之認知程度，提供未來計畫執行成效之評估分析。

(四) 適當配置作業場所：

透過「物理環境」、「工作場所設計」、「行政管制措施」三個面向進行檢點，並以職場不法侵害預防之「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附件4) 進行相關檢點

與改善。將組織內常發生的暴力類型與工作位置，強化相關措施，列舉出經常採行措施(附件4)。

(五) 依工作適性適當調整人力或提供必要保護措施：

透過「適性配工」與「工作設計」兩個面向進行檢點，以職場不法侵害預防之「職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表」(附件4）進行相關檢點與改善，如評估結果仍無法避免具有下列職務或作業流程時，應依工作適性調整人力(如聘用足夠保安人員在旁支援)或提供相關防衛性工具（如口哨、警棍等)：

1. 面對大量群眾，尤其是服務對象是弱勢族群或有精神障礙者。
2. 需要單獨進行作業活動。
3. 在傍晚及夜間之工作。
4. 需要處理金錢交易工作。
5. 執行保護性業務工作。
6. 執行教職員工人事調動告知作業時。
7. 執行教職員工人事終止聘雇告知作業時。

(六) 建立事件處理程序：

1. 建立職場不法侵害處置事件處置流程（附件5）
2. 制定疑似職場不法侵害事件通報表（附件6）並設立通報單位（人事室人員或環安衛管理人員)。
3. 宣導至所有工作者均清楚通報方法。
4. 若有疑似不法侵害事件通報，應於3天內成立處理小組，建立疑似職場不法侵害處理小組進行調處或調查，依個案由學校校長或監督管理者召集人事室人員、學務處人員、環安衛管理人員、勞工健康服務人員、法務人員及勞工代表組成，並得視需要聘請社會公正人士或專家學者擔任。負責執行控制暴力的策略及處理職場暴力案件並填具工作者遭遇職場暴力追蹤調查表(附件8)，並調查及協調處理不法侵害案件並填具疑似職場不法侵害事件處置表（附件7)。
5. 若學校校長或監督管理者涉及不法侵害事件，則職場暴力處理小組成員，交由公正第三方擔任，其小組成員名單經雙方(申訴人與被申訴人)書面同意後，始得成立職場不法侵害處理小組執行追蹤、調解。
6. 通報及申訴過程必須客觀、公平及公正，對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。
7. 應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對受害者提供身心健康輔導及協助：
   (1) 對於受害人提供立即性、持續性及支持性的保護措施。
   (2) 受害者或目睹暴力事件之勞工，可能出現長期或短期心理創傷、害怕回到工作中、感到無力等情緒問題，可安排諮商、同儕輔導、休假或彈性調整職務內容與工作時間等方式，給予支持和協助。
   (3) 受害勞工可經由勞工健康服務人員做後續追蹤，做適性評估。必要時，訂定包括創傷後壓力症候群等重大心理或醫療問題之因應計畫，亦可尋求職安署委託設置之各區職業傷病防治中心及其網絡或勞工健康服務中心資源提供協助。

8. 職醫及職護進行關懷提供工作適性評估及建議，另依工作者狀況給予相關協助資源（附件10、11）。

十、執行成效之評估及改善

(一) 應每一年進行一次風險評估和監測，確認採取控制措施後的殘餘風險及新增風險，檢討其適用性及有效性。

(二) 校長或工作場所負責人應鼓勵工作者主動報告所有受到攻擊及威嚇的事件，以協助追蹤。事件發生後，單位應對環境及職務進行審查及檢討，填具職場不法侵害預防措施查核及評估表(附件9)，以找出改善之空間。

(三) 職場暴力相關之會議紀錄、訓練內容、評估報告、通報單、醫療及賠償紀錄等，亦應予以保存，以助每年進行風險評估和分析。所有職場暴力事件之調查報告應以書面紀錄、保管，以利事後審查。

十一、 本計畫執行紀錄或文件等應歸檔留存三年以上。

十二、 本計畫所需經費，由本校年度相關預算支應。

十三、 本計畫未盡事宜者，得依其他相關法令規定辦理。

十四、 本計畫經本委員會審議通過，陳請 校長核定後公告實施之；修正時亦同。

附件1

美和科技大學禁止工作場所職場暴力之書面聲明

本校為保障所有教職員工及其它工作者在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病，特以書面加以聲明，絕不容忍任何本校之管理階層主管有職場不法侵害之之行為，亦絕不容忍本校教職員、家屬及陌生人對本校員工有職場暴力之行為。

一、職場不法侵害的定義：教職員工和其它工作者在與工作相關的環境中（包含通勤）遭受虐待、威脅或攻擊，以致於明顯或隱含地對其安全、福祉或與健康構成挑戰的事件。

二、職場不法侵害行為的樣態：

(一)職場暴力、性騷擾、跟蹤騷擾或就業歧視。

(二)潛在性造成(外部第三方)不法侵害之行為樣態：

1.對勞工身體攻擊或精神攻擊。

2.外部第三方所要求的內容欠缺正當性且遭拒絕後仍持續糾纏。

3. 外部第三方所要求的內容雖具正當性但其手段或樣態有違法之虞。

4.其他不法行為，如以性意味言語或行為(涉及性騷擾防治法)、施加跟蹤騷擾行為(涉及跟蹤騷擾防治)、在社群媒體等平台上指名特定勞工並中傷之行為(涉及刑法妨害名譽及信用罪等)、未經勞工本人同意將勞工的臉部或明牌等相片公開於社群媒體等平台(涉及個人資料保護法等)。

三、員工遇到職場不法侵害怎麼辦：

(一) 向同事尋求建議與支持。

(二) 盡可能錄音或任何方式記錄行為人之行為做為證據。

(三) 向校方提出申訴。

四、本校所有教職員工均有責任協助確保免於職場不法侵害之工作環境，任何人目睹及聽聞職場不法侵害事件發生，都應立即通知本校人事室或撥打員工申訴專線，本校相關單位接獲申訴後會採取保密的方式進行調查，若被調查屬實者，將會進行懲處。

五、本校絕對禁止對申訴者、通報者或協助調查者有任何報復之行為，若有，將會進行懲處。

六、本校鼓勵教職員工同仁均能利用所設置之內部申訴處理機制處理此類糾紛，如教職員工需要額外協助，本校亦將盡力協助提供。

七、本校職場不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專門窗口：人事室

申訴專用電話：08-7799821#8120、8122　傳真:08-7690040

申訴電子信箱：personnel@meiho.edu.tw

本校負責人：＿＿＿＿　簽署日期：

職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表

單位/部門：	評估人員 /評估日期：
受評估之場所：	審核人員 /審核日期：
場所內工作型態及人數：	

潛在風險(可能造成不法侵害情境) 註 1	是	否	潛在不法侵害風險類型(潛在不法侵害風險類型（職場暴力/職場霸凌/性騷擾/就業歧視） 註 2	可能性 (發生機率)	嚴重性 (傷害程度)	風險等級 (高中低)	現有控制措施(工程控制/管理控制/個人防護)	應增加或修正相關措施
外部不法侵害(註：勾『否』者該項無須評估								
是否有校外人員(承攬商、服務對象、家長)因其行為無法預知，容易成為暴力的來源	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌□性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等)□跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
是否有已知工作會接觸有暴力史之客戶	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工之工作性質是否為執行公共安全業務	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工之工作是否為單獨作業	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工是否需於深夜或凌晨工作	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工是否需於較陌生之環境工作	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工之工作是否涉及現金交	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)	□可能	□輕	□低	□管理控制	

易、運送或處理貴重物品			□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□不太可能 □極不可能	□中 □嚴重	□中 □高	□個人防護 □其它	
勞工之工作是否為直接面對群眾之第一線服務工作	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等)□跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工之工作是否會與酗酒、毒癮或精神疾病者接觸	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工之工作是否需接觸絕望或恐懼或亟需被關懷照顧者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
勞工當中是否有自行通報因私人關係遭受不法侵害威脅者或為家庭暴力受害者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
新進勞工是否有尚未接受職場不法侵害預防教育訓練者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等)□跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
內部不法侵害(註：勾『否』者該項無需評估)								
組織內是否曾發生主管或勞工遭受同事(含上司)不當言行之對待	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
是否有無法接受不同性別、年齡、國籍或宗教信仰之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
是否有同仁之離職或請求調職原因源於職場不法侵害事件之發生	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
是否有被同仁排擠或工作適應不良之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
內部是否有酗酒、毒癮之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等)□跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	

內部是否有情緒不穩定或精神疾患病史之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
內部是否有處於情緒低落、絕望或恐懼，亟需被關懷照顧之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等)□跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
是否有超時工作，反應工作壓力大之工作者	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等)□職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
工作環境是否有空間擁擠，照明設備不足之問題	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾 □就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	
工作場所出入是否未有相關管制措施	□	□	□職場暴力(語言、恐嚇、毆打等) □職場霸凌 □性騷擾□就業歧視(年齡、性別、容貌等) □跟蹤騷擾	□可能 □不太可能 □極不可能	□輕 □中 □嚴重	□低 □中 □高	□管理控制 □個人防護 □其它	

註：1.潛在風險為列舉，事業單位可自行依產業特性增列。

2.潛在不法侵害風險類型以大歸類分為肢體、語言、心理及性騷擾，事業單位可自行細歸類。

表一 簡易風險等級分類

風險等級		嚴重性		
		嚴重傷害	中度傷害	輕度傷害
可能性	可能	高度風險	高度風險	中度風險
	不太可能	高度風險	中度風險	低度風險
	極不可能	中度風險	低度風險	低度風險

※風險評估方式說明:

一、風險可由危害嚴重性及可能性之組合判定。評估嚴重度可考慮下列因素：

（一）可能受到傷害或影響的部位、傷害人數等。

（二）傷害程度，一般可簡易區分為：

1. 輕度傷害，如：(1) 表皮受傷、輕微割傷、瘀傷；(2) 不適和刺激，如頭痛等暫時性的病痛；(3) 言語上騷擾，造成心理短暫不舒服。
2. 中度傷害，如：(1) 割傷、燙傷、腦震盪、嚴重扭傷、輕微骨折；(2)造成上肢異常及輕度永久性失能；(3)遭受言語或肢體騷擾，造成心理極度不舒服。
3. 嚴重傷害，如：(1) 截肢、嚴重骨折、中毒、多重及致命傷害；(2) 其它嚴重縮短生命及急性致命傷害；(3) 遭受言語或肢體騷擾，可能造成精神相關疾病。

二、非預期事件後果的評估也是非常重要的工作。可能性等級之區分一般可分為：

（一）可能發生：一年可能會發生一次以上。
（二）不太可能發生：至少一至十年之內，可能會發生一次。
（三）極不可能發生：至少十年以上，才會發生一次。
三、風險是依據預估的可能性和嚴重性加以評估分類，如表一為3×3風險評估矩陣參考例，利用定性描述方式來評估危害之風險程度及決定是否為可接受風險之簡單方法。除風險矩陣模式外，也可將可能性及嚴重度依不同等級給予不同評分基準，再以其乘積作為該危害之風險值。

暴力危害及風險評估之調查問卷

一、個人概況

(一)單位：

(二)任用類別：□教師 □職員 □實習人員 □其他

(三)性別：□男性 □女性

(四)教育程度：□國中(含以下) □高中(高職) □大學(專科) □研究所(含)及以上

二、工作年資

(一)進本校迄今年資：□未滿1年 □1年以上~未滿5年 □5年以上~未滿 9年□9年以上~未滿13年 □13年以上

(二)截至目前為止您實際從事現職工作類別的年資： 年 月

(三)平均每週工作時數：□42 小時以下 □43~48 小時 □49~54 小時 □55 小時以上

三、工作形態：

□固定白天班□固定小夜班 □固定大夜班□三班輪班制 □固定白天班+值班□其他

四、在您的工作環境中，曾經遭遇下列的暴力攻擊情境？（可複選）

□肢體暴力，如毆打、踢、推、捏、拉扯等；

□言語暴力，如辱罵、言語騷擾、冷嘲熱諷等；

□心理暴力，如威脅、恐嚇、歧視、排擠、騷擾等；

□性騷擾，如不當的性暗示與行為。

□跟蹤騷擾，如對特定人反覆或持續違反其意願與性或性別有關之行為，使之心生畏懼，足以影響日常生活或社會活動等。

□其他：

五、工作期間是否曾接收過有關預防職場不法侵害之相關教育訓練？

□未曾接收過工作安全衛生教育訓練（如勾此選項，其他選項免勾）

□人身安全之防範

□防護用具之使用

□職場不法侵害危害預防及溝通技巧訓練

□法規教育

□其他：

第二部分：暴力預防認知現況

請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知程度。

題號	項目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	我清楚了解如何辨識職場發生的暴力危害	□	□	□	□	□
2	我清楚了解如何進行暴力危害的風險評估	□	□	□	□	□
3	我清楚了解如何避免或遠離暴力危害事件	□	□	□	□	□
4	我清楚了解暴力危害事件發生時如何尋求支援管道	□	□	□	□	□
5	我具備因應暴力危害事件的事務處理與執行能力	□	□	□	□	□

【以上為前測部分】

【後測部分】

第三部分：個人專業能力增進

您在接受本次預防暴力教育訓練課程，對您在預防暴力的知識、態度增進程度為何？請依您的實際狀況，選擇最貼近您的認知。

題號	項目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
1	課程有助於我對暴力危害之辨識	□	□	□	□	□
2	課程有助於我對暴力危害之風險評估	□	□	□	□	□
3	課程有助於我避免或遠離暴力危害事件	□	□	□	□	□
4	課程有助於我了解暴力危害事件發生時支援管道之尋求	□	□	□	□	□
5	課程有助於我對暴力危害事件的事務處理與執行能力	□	□	□	□	□
6	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以營造更好工作環境的意識	□	□	□	□	□
7	實施暴力危害辨識及風險評估後，會讓員工擁有更安全與健康的工作環境	□	□	□	□	□
8	實施暴力危害辨識及風險評估後，可以使員工擁有更好的工作品質，使員工權益受到更好的保護與尊重	□	□	□	□	□
9	實施暴力危害辨識及風險評估後，有助於提升公司安全衛生之管理績效	□	□	□	□	□
10	未來我會將這些課程訓練成果，運用在工作上	□	□	□	□	□

職場不法侵害預防之作業場所環境檢點紀錄表

單位： 評估人員： 評估日期：	工作性質： □行政工作 □實驗研究	單位主管：	
物理環境			
環境相關因子	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
噪音	無過大聲響刺激員工、訪客之情緒或造成緊張態勢 □是　□否		保持最低限噪音（宜控制於60分貝以下），避免刺激勞工、訪客之情緒或形成緊張態勢
照明	保持室內、室外照明良好，各區域視野清楚，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室 □是　□否		保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場及貯藏室。
溫／濕度通風狀況	應保持空間內通風良好、無異味、適當溫度、濕度良好 □是　□否	□ 對外窗戶 □ 循環風扇 □ 空調設備 □ 其他	在擁擠區域及天氣燥熱時，應保持空間內適當溫度、濕度及通風良好；消除異味。
建築結構	□ 定期維護檢修 □無		維護物理結構及設備之安全。
相關使用之設備	□ 定期維護檢修 □無		
工作場所設計			
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
通道 (公共通道或員工停車場等區域)	□設有安全進出之通道、逃生門 □無堆放設備或雜物 □未使用空間上鎖，防止加害人進入及藏匿，惟應符合消防法規 □廁所、茶水間等有明顯標示		
工作空間	□設置安全環境並建立緊急疏散程序 □工作空間內有兩個出口 □辦公傢俱無影響出入安全，傢俱量少質輕無銳角 □保全人員定時巡邏或有安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之安全監視 □工作場所內之損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，能及時		

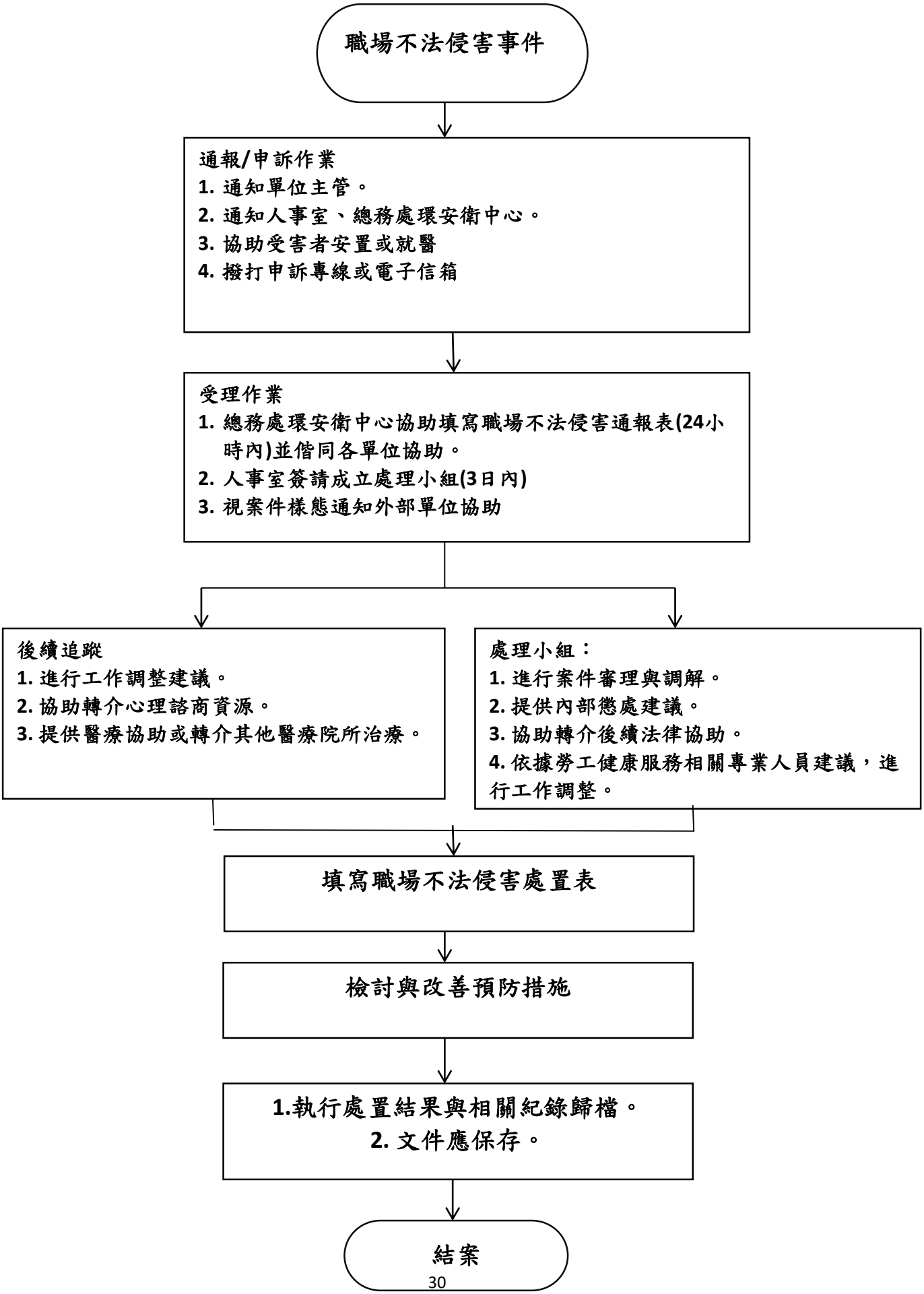
	修理 □工作場所張貼或宣告「禁止工作場所執行職務遭受職場不法侵害之書面聲明」		
服務對象或訪客等候空間	□安排妥適座位，準備雜誌、報紙、文宣等物品， 降低等候時的無聊感、焦慮感		
室內外及停車場	□有 □無		□安裝明亮的照明設備
高風險場所	□有 請詳述： □無		□安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時監視器或無線電話通訊等裝置，並有定期維護及測試 □警報系統如警鈴、電話、哨子、短波呼叫器、應提供給顯著風險區工作的員工使用，或事件發生時能發出警報並通知同仁且求助

行政管制措施			
場所位置	現況描述(含現有措施)	應增加或改善之措施	建議可採行之措施
門禁管制	□設有「訪客登記」等訪客管制措施 □無		
公共區域管制	□劃分公共區域與作業區域控管人員進出 □無		
工作區域管制	□配戴識別證或通行證 □無		
進出管制	□未使用的門均上鎖（應符合消防法規） □無		

適性配工				
項目	作業內容	從事作業人數	現行預防措施	建議可採行之措施
面對大量顧客（如重大節日之前後、尖峰時段）	□是： □否		□ 配置保全人員 □ 提供勞工自我防衛工具	□

			□ 宿舍或交通接駁服務	
單獨作業或夜間工作	□是： □否		□ 強化人員緊急應變能力 □ 提供勞工員工自我防衛工具	□
在不同作業場所移動	□是： □否		□事先報告路線 □雙人協同	
員工曾舉報有遭受不法侵害威脅恐嚇者	□是，教育訓練加強宣道緊急應變流程 □否		□與他人協同作業 □配置保全或設置監視器	
工作設計				
項目	作業內容(含預防措施之現況描述		現行預防措施	建議可採行之措施
需與校外人士接觸之服務	□是： □否		□ 簡化工作流程 □ 減少工作者及服務對象於互動過程之衝突	□
工作負荷過重	□是： □否		□ 排班應取得員工同意並保有規律性 □ 避免連續夜班、工時過程或經常性加班累積工作壓力	□
其他職場友善措施	□有，請詳述： □無(請填應增加或改善之措施)		□ 允許適度時間對話、分享資訊及解決問題 □ 於職場提供員工社交活動或推動員工協助方案，並鼓勵員工參與 □ 針對員工需求提供相關之福利措施，有助於調和職業及家庭責任，並有效預防職場不法侵害	□
環安衛中心				
□檢點人員： □單位主管:		□職業安全衛生人員： □人資/總務/工務或其他相關部門人員： □勞工代表： □勞工健康服務醫護人員：		

職場不法侵害處置事件處置流程



附件6

疑似職場不法侵害事件通報表

通報內容	
發生日期：_____時間：_____	發生地點：_____
申訴人	被申訴人
姓名或特徵：_____ 性別：□男 □女 □外部人員 □內部人員（所屬部門/單位：_____)	姓名或特徵：_____ 性別：□男 □女 ● 外部人員 ● 內部人員（所屬部門/單位：_____)
申訴人及被申訴人關係：_____	發生原因及過程：_____
不法侵害類型： □職場暴力 □就業歧視 □職場霸凌 □職場性騷擾[註] □跟蹤騷擾[註] □其他：	造成傷害：□無 □有（請填下述內容） 1.傷害者：□申訴人 □ 被申訴人 □其他 2.傷害程度： 目擊者：□無 □有（請填姓名）

通報人：_____通報日期/時間:

註:職場性騷擾及跟蹤騷擾事件之通報或處理，分別依性別平等工作法及跟蹤騷擾防制法相關規定辦理。

附件7

疑似職場不法侵害事件處置表

處置情形	
受理日期：_____時間：_____	調查時間：_____
參與調查或處理人員： □外部人員（請敘明，如警政人員） □內部人員（請敘明，如保全、人資等）	傷害者需醫療處置否：□否 □是 事發後雙方調處否：□否 □是
申訴人說明發生經過與不法侵害原因：(請敘明，可舉證相關事證) 被申訴人說明發生經過與不法侵害原因：(請敘明，可舉證相關事證) 目擊者說明發生經過與不法侵害原因：(請敘明，可舉證相關事證) 調查結果：(請敘明，可舉證相關事證)	
申訴人安置情形	被申訴人懲處情形
□無 □醫療協助 □心理諮商 □同儕輔導 □調整職務 □休假 □法律協助 □其他：	外部人員：□無 □送警法辦 內部人員：□無 □調整職務 □送警法辦 □其他
向申訴人說明事件處理結果否：□否 □是（請註明日期） 未來改善措施：	

處理者：_____處理日期/時間：

審核者： 審核日期/時間：

附件8

工作者遭遇職場暴力追蹤調查表

案件編號： 姓名：

一、是否為內部暴力事件：□是，請指派勞工代表參與調查。 □否。

二、職場暴力處置小組成員：

A. 環安衛管理人員：_____

B. 人事人員：_____

C. 勞工健康服務人員：_____

D. 法務人員：_____

E. 勞工代表：_____

F. 其他: _____

三、本案調查結果說明如下：

四、受害者後續辦理情況:

甲、 人事人員：

乙、 勞工健康服務人員：

丙、 臨場服務醫師：

丁、 環安衛管理人員：

戊、 其他相關人員:

五、雙方協商：

1.協商日期：_____

2.協商結果是否達成協議：

□是(接第3點)

□否(接第4點)

3.檢討及改善預防措施:

4.警政單位、司法機關介入處理:

附件9

職場不法侵害預防措施查核及評估表

單位／部門：

項目	檢核重點	結果	修正相關控制措 施/改善情形
辨識及評估危害	□ 組織 □ 個人因素 □ 工作環境 □ 工作流程		
適當配置作業場所	□ 物理環境 □ 工作場所設計		
依工作適性適當調整人力	□ 適性配工 □ 工作設計		
建構行為規範	□ 組織政策規範 □ 個人行為規範		
辦理危害預防及溝通技巧訓練	□ 教育訓練場次 □ 教育訓練內容 □ 情境模擬、演練 □ 製作手冊或指引並公告		
建立事件處理程序	□ 建立申訴或通報機制 □ 通報處置 □ 每位同仁清楚通報流程 □ 相關資源連結 □ 紀錄		
執行成效之評估及改善	□ 定期審視評估成效 □ 相關資料統計分析 □ 事件處理分析 □ 報告成果 □ 紀錄		
其他事項			

註：本表各檢核重點，本方得特性需求修正與增列。

□評估人員：　　□單位主管：

職場不法侵害事件處理相關協助資源

協助單位	事件處理	查詢/聯絡方式
縣市政府勞工主管機關	就業歧視、勞資爭議案件調解、職場勞動條件、職場性別平等(如:性別歧視、性騷擾、工作平等等)。	勞動部職業安全衛生署/地方主管機關一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1465/10084/)
勞動檢查機構	事業單位未採取職業安全衛生法建立危害預防機制與措施	勞動部職業安全衛生署/勞動檢查機構一覽表 (https://www.osha.gov.tw/1106/1164/1165/1169/4314/)
警政機關	涉及公然侮辱、傷害、殺人、妨害名譽、恐嚇、跟蹤騷擾等	110
	遇職場不法侵害事件時，使用「110視訊報案」APP，「視訊報案」結合 GPS 定位及即時視訊報案功能，能於身處不便出聲之狀況，一鍵即可讓警方掌握使用者即時定位及現場影像，並可與受理員警直接視訊對談。	「110視訊報案」APP iOS系統 Android系統
衛生福利部醫事司	妨礙醫療業務之執行：醫療法為保障醫事人員執業與病患安全，任何人不得以強暴、脅迫、恐嚇或其他非法之方法，妨礙醫療業務之執行。	02-85906666 台灣病人安全通報系統 https://www.patientsafety.mohw.gov.tw/
衛生福利部護理及健康照護司	落實醫療機構設置標準之護理人力配置及保障護理人員執業權益	護理職場爭議通報平台 (02)8590-7123 https://reurl.cc/k1oGZ9
公務人員保障暨培訓委員會	勞工兼具公務人員身分者之權益保障事項	(02)8236-7000
法律扶助基金會	民、刑法等相關法律諮詢	412-8518全國市話可直撥，手機請加(02)(02)2322-5255

身心健康諮詢及輔導相關協助資源

行政主管單位	相關資源	查詢/聯絡方式
勞動部 勞動福祉退休司	員工協助方案:辦理員工協助方案教育訓練，並提供專家入場輔導服務，協助企業建立員工協助措施，增進員工工作適應及身心健康。 工作與生活平衡措施:鼓勵企業推動工作與生活平衡，補助企業辦理員工關懷紓壓課程與友善家庭措施，支持企業營造友善職場。	員工協助方案專線 02-2596-5573 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/員工協助方案
		工作生活平衡專線 02-2369-4168 網站:勞動部/業務專區/退休、福祉/工作與生活平衡
衛生福利部 心理健康司	因為面對職場不法侵害、霸凌、生活、學業、工作或其他事件造成情緒困擾、壓力或自殺問題，提供一般輔導、自殺評估，有需要時，亦會轉介醫療單位資訊。	1925 安心專線 24 小時服務 全國社區心理衛生中心 https://reurl.cc/9GDZRv
衛生福利部 國民健康署	辦理職場心理健康促進課程、設置心理諮商室或諮商專線，主動關懷員工，提供促進心理健康衛教資料，辦理暴力危害預防（如：設置申訴管道、訂定職場不法侵害防止計畫等）。	網站:衛生福利部國民健康署/健康職場資訊網 https://health.hpa.gov.tw/hpa/info/certified.aspx
社團法人國際生命線台灣總會	提供心理諮商輔導及法律諮詢	服務專線：1995
財團法人張老師基金會	提供心理諮商輔導	服務專線：1980
勞工健康服務中心	職場不法侵害預防諮詢、職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	勞工健康照護資訊平台 https://ohsip.osha.gov.tw/
財團法人職業災害預防及重建中心	職場心理健康及勞動權益等相關資源轉介服務	https://www.coapre.org.tw/home.html
國立臺灣大學	國立臺灣大學教職員工多元諮詢服務	http://www.personnel.ntu.edu.tw/News_n_68923_sms_67048.html

潛在造成職場不法侵害之行為樣態【例示】

外部不法侵害的典型樣態如下所示，但應特別留意以下幾點：

①與第三 方的互動方式可能會因勞工的業務性質不同而有所差異

②相關的判斷可 能會因實際發生之個案的情況不同而有所差異

③不應損及憲法所保障之 言論自由或消費者保護法等法律所賦予第三方的權利

④以下情形僅屬例示而非列舉。

一、 暴力或其他攻擊行為

(一)對勞工之身體攻擊(涉及刑法傷害罪等)

1. 對勞工施加毆打、踢踹等行為。

2. 對勞工投擲物品等行為

(二)對勞工之精神攻擊(涉及刑法傷害罪、恐嚇罪、妨害名譽及信用罪 等)：

3. 對勞工施加將危害勞工或其親屬的言語或行為

4. 否定勞工之人格的言語或行為。

5. 在眾人面前施以會損害勞工之名譽的言語或行為。

二、 外部第三方所要求的內容欠缺正當性且遭拒絕後仍持續糾纏 關於第三方所提出之要求或主張，應基於事實，確認其是否為正當的要 求；勞工所提供之商品或服務不具有瑕疵或過失者，或是雖有瑕疵或過 失但與該要求或主張完全不具有關聯性者；欠缺正當性之要求或主張 經勞工拒絕後，第三方仍持續糾纏或反覆提出相同之主張者。

(一)勞工所提供的商品、服務不具有瑕疵或過失：

1. 要求勞工將完全沒有瑕疵的商品更換為新的商品。

2. 已受有符合事先被告知內容之服務，但仍要求勞工再次提供服務。

(二)要求之內容與勞工所提供的商品、服務間並無關聯：

1. 就與勞工所販售之商品完全無關的其他物品所生之故障等，要求勞 工賠償或修繕。

2. 要求勞工販售與其實際販售之商品完全無關的其他商品。

(三)提出與商品或服務之瑕疵或過失完全無關之要求：商品具有瑕疵，但要求勞工修繕與該商品完全無關之其他物品。

三、 外部第三方所要求的內容雖具正當性但其手段或樣態有違法之虞：

外部第三方根據法令、契約等而向勞工提出具有正當性的要求或主張(例如 其所受之商品或服務存在瑕疵或過失而要求改善)，但實現該要求之手 段、樣態有違法之虞

1. 對勞工施加過度且長時間的嚴厲斥責。

2. 多次致電給勞工，不給予其合理作業期間而反覆提出相同要求。

3. 於店鋪內長時間糾纏並反覆提出要求，因而對勞工造成拘束。

4. 強迫勞工手寫悔過書(不接受電腦打字等)或親手送交報告書至住家 (不接受郵寄等)。

四、 其他不法言行

1. 儘管已被勞工要求離開店舖**等，仍舊**無正當理由而長時間逗留(涉及 刑法侵入建築物罪等)。
2. 對勞工施以性意味的言語或行為(涉及性騷擾防治法等)。
3. 對勞工施加跟蹤騷擾行為(涉及跟蹤騷擾防制法等)。
4. 在社群媒體等平台上，指名特定勞工並中傷之行為(涉及刑法妨害名 譽及信用罪等)。
5. 未經勞工本人同意，將勞工的臉部或名牌等之相片公開於社群媒體 等平臺(涉及個人資料保護法等)。

註：本表之行為樣態僅為例示，事業單位宜依個案審視與判斷。

強化工作場所的規劃措施

加強位置	加強措施
通道	加設防盜鎖、員工證、訪客登記等措施，可避免未獲授權之人士擅自進出工作地點。
高風險位置	安裝安全設備，如警鈴系統、緊急按鈕、24小時閉路監視器或無線電話通訊等裝置，務必定期維護。
工作場所	應設置安全區域或緊急疏散程序
工作場所	確保工作空間內有兩個出口
工作場所	請將沒有使用的門鎖住，防止加害人進入及藏匿
工作場所	減少工作空間內出現可以作為武器的尖銳物品，如花瓶、菸灰缸 等。
工作場所	保全人員定時巡邏或安裝透明玻璃鏡，加強工作場所之監視。
工作場所	工作場所內所有損壞物品，如燒壞的燈具及破窗，應及時修理。
服務櫃台	有金錢業務交易之服務櫃台裝設強化玻璃及防盜保全設施。
室內、室外及停車場	安裝明亮的照明設備

提案二

提案單位：總務處（環安衛中心）

案由：本校「危害通識計畫」修正案草案，請審議。

說明：

一、依據勞動部115 年 8 月修訂「危害性化學品標示及通識規則」，修訂本校之計畫。

二、本草案由本委員會議審議後通過實施，修正時亦同。

三、本計畫(草案)部分條文修正對照表及說明如下。

決議：照案通過

美和學校
財團法人美和科技大學　危害性化學品標示及通識規則

條號	修正後條文	現行條文	說明
肆、安全資料表	一、安全資料表應記錄之主要內容： 9.物理及化學性質：外觀（物質狀態、顏色）、氣味、運動黏度、pH值、熔點、沸點/沸點範圍、易燃性（固體、氣體）、分解溫度、閃火點、自燃溫度、爆炸界限、蒸氣壓、蒸氣密度、密度、溶解度、辛醇／水分配係數（log Kow）、顆粒特性。 16.其他資料：參考文獻、製表單位、製表日期。	一、安全資料表應記錄之主要內容 9.物理及化學性質：外觀（物質狀態、顏色）、氣味、~~嗅覺閾值~~、pH 值、熔點、沸點/沸點範圍、易燃性（固體、氣體）、分解溫度、閃火點、自燃溫度、爆炸界限、蒸氣壓、蒸氣密度、密度、溶解度、辛醇／水分配係數（log Kow）、~~揮發速率~~。 16.其他資料：參考文獻、製表單位、~~製表人~~、製表日期。	依據聯合國 GHS第八修正版內容，修正安全資料表部分欄位內容。(修正條文第十二條附表四）
	五、 安全資料表之管理 1.若供應商已提供該物質之安全資料表，則確認其正確性、合法性，以及將其中文化(必要時輔以作業勞工所能瞭解之外文)。	五、 安全資料表之管理 1.若供應商已提供該物質之安全資料表，則確認其正確性、合法性，以及將其中文化(必要時輔以外文)。	依民國 103年6月27日，修正發布危害性化學品標示及通識規則第12條辦理
附表5	修訂危害性化學品之分類、標示要項 （各危害性依 CNS15030-1至CNS15030-27標準分類及標示辦理）	危害性化學品之分類、標示要項 （各危害性依CNS 15030-1 至CNS 15030-2~~6~~ 標準分類及標示辦理）	依據勞動部115年8月26日發佈「危害性化學品標示及通識規則」部分條文及第5條附表1、第12條附表3、附表4修正條文、

			新增退敏爆炸物之危害分類，並修正易燃氣體第一級及氣膠與加壓化學品危害分類、標示要項及部分危害分類名稱。
附表3	修訂毒性化學物質運作紀錄表	附表3 美和科技大學毒性化學物質運作紀錄表	中華民國一百零八年十二月二十五日行政院環境保護署環署化字第1088000747號令修正發布名稱及全文11條；並自一百零九年一月十六日施行

美和學校
財團法人美和科技大學 危害通識計畫(草案)

107學年度第二學期環境保護暨職業安全衛生委員會議通過(108.07.31)
115年度第3次環境保護暨職業安全衛生委員會修訂(115.09.30)
校長核定

壹、 目的

依據職業安全衛生法(以下簡稱「職安法」)第10 條及危害性化學品標示及通識規則第17 條規定，訂定危害通識計畫，作為本校於危害物作業之管理、標示之準則，並使工作者迅速掌握危害物狀況，以預防災害之發生，保障校內相關工作者(如：教職、員工、與學生等)之安全。

本計畫重點包括製備化學物質清單、毒性化學物質運作紀錄表、安全資料表、危害物質標示、化學物質管理、實驗廢棄物處理等。

貳、 權責

一、 環境安全衛生管理中心：

1. 訂定危害通識計畫，推動並督導其運作執行。
2. 辦理危害通識教育訓練。

二、 各單位(所/系/科/中心)：

1. 置備危害性化學品清單與安全資料表(SDS)之維護與更新。
2. 危害標示。
3. 敦促單位相關工作者接受危害通識教育訓練。

參、 危害性化學品清單

一、 各單位確實製作填寫危害性化學品清單（如附表1）與毒性化學物質運作清冊（如附表2)，及毒性化學物質運作紀錄（如附表3)，了解各場所存放危害性化學品之種類及數量等詳細資料，於緊急應變及救災時可供運用與掌握相關資訊。

二、 危害性化學品清單內容應包含：

1. 基本辨識資料。
2. 製造商或供應商之名稱、地址及電話。
3. 貯存資料：地點及數量。
4. 製單日期

三、 各單位所置備危害性化學品清單，須置放一份於原運作場所保管、及一份於職業安全衛生管理中心備查；若為毒性化學物質，則須另循相關規定紀錄與保存。

肆、 安全資料表

一、 安全資料表應記錄之主要內容：

1. 化學品與廠商資料：化學品名稱、其他名稱、建議用途及限制使用 、製造者、輸入者或供應者名稱、地址及電話、緊急聯絡電話/傳真電話。
2. 危害辨識資料：標示內容、其他危害、化學品危害分類。
3. 成分辨識資料：純物質：中英文名稱、同義名稱、化學文摘社登記號碼(CAS

No.)、危害成分(成分百分比)。混合物：化學性質、危害成分之中英文名稱、濃度或濃度範圍（成分百分比）

4. 急救措施：不同暴露途徑之急救方法、最重要症狀及危害效應、對急救人員之防護、對醫師之提示。
5. 滅火措施：適用滅火劑、滅火時可能遭遇之特殊危害、特殊滅火程序、消防人員之特殊防護設備。
6. 洩漏處理方法：個人應注意事項、環境注意事項、清理方法。
7. 安全處置與儲存方法：處置、儲存。
8. 暴露預防措施：工程控制、控制參數、個人防護設備、衛生措施。
9. 物理及化學性質：外觀（物質狀態、顏色）、氣味、運動黏度、pH 值、熔點、沸點/沸點範圍、易燃性（固體、氣體）、分解溫度、閃火點、自燃溫度、爆炸界限、蒸氣壓、蒸氣密度、密度、溶解度、辛醇／水分配係數（log Kow）、顆粒特性。
10. 安定性及反應性：安定性、特殊狀況下可能之危害反應、應避免之狀況、應避免之物質、危害分解物。
11. 毒性資料：暴露途徑、症狀、急毒性、慢毒性或長期毒性。
12. 生態資料：生態毒性、持久性及降解性、生物蓄積性、土壤中之流動性、其他不良效應。
13. 廢棄處置方法：廢棄處置方法。
14. 運送資料：聯合國編號、聯合國運輸名稱、運輸危害分類、包裝類別、海洋污染物（是／否）、特殊運送方法及注意事項。
15. 法規資料：適用法規。
16. 其他資料：參考文獻、製表單位、製表日期。

二、 有關安全資料表可要求製造商或供應商提供，或自公開資訊取得。

三、 危害物質分類及辨識：

1. 依「危害性化學品標示及通識規則」規定將危害物質分類存放。
2. 危害物質如係混合物，應作整體測試：如未作整體測試，則其健康危害性視同具有各該成分之健康危害性，對於燃燒、爆炸及反應性等物理危害性應使用有科學根據資料，評估其物理危害性。

四、安全資料表之放置：凡在清單之列的物質均應製作安全資料表，應放置於各實驗室、研究室等適用場所明顯、容易取得之處。

五、 安全資料表之管理

1. 若供應商已提供該物質之安全資料表，則確認其正確性、合法性，以及將其中文化(必要時輔以作業勞工所能瞭解之外文)。
2. 若未供應，則要求其供應，要求之信函及供應商表示無法供應之文件應存檔。
3. 供應商無法提供安全資料表時，適用場所管理人應依「危害性化學品標示及通識規則」規定之格式，由網路上下載自行製作安全資料表。

4.安全資料表之危害資訊應隨時複查修正，至少每三年更新一次。

伍、 危害物質標示

為清楚辨識危害物質，應依危害物特性適當歸類後，採用「化學品全球調和制度(GHS)」規定的顏色、符號，以張貼清晰易懂的圖示，請製造商或供應商提供、購買、自行印製、或自勞動部或環保署化學品全球調和制度網站下載。依據危害性化學品標示及通識規則第5 條，容器上應標示其分類及危害圖式（如附表4所示），各項分類及危害圖示可參考附表5。

一、危害物質標示內容：

1.中英文名稱。

2.危害成分。

3.警示語。

4.危害警告訊息。

5.危害防範措施。

6.製造商或供應商之名稱、地址及電話。並加註更詳細的資料，請參考物質安全資料表。

二、 標示更新與管理：

1.隨危害物清單或安全資料表之資料修正時，標示應予調整。

2.容器標示應定期檢視，髒污破損、不堪辨認、脫落或遺失時，應即重新黏貼。

三、 危害物質容器屬下列情形，得免標示：

1.外部容器已標示，僅供內襯且不再取出之內部容器。

2.內部容器已標示，由外部可見到標示之外部容器。

3.勞工使用之可攜帶容器，其危害危害性化學品取自有標示之容器，且僅供裝入之勞工當班立即使用。

4.危害性化學品取自有標示之容器，並供實驗室自行作實驗、研究之用。

陸、附則

本計畫經環境保護暨職業安全衛生委員會議審議通過，陳請 校長核定後公告實施之，修改與增訂時亦同。

附表 1

危害性化學品清單

單位：　　實驗室：　　負責人：　　製單日期：

化學品名稱/ CAS. NO	製造商或供應商資料	使用資料	貯存資料
中英名稱：	名稱：	地點：	地點：
	電話：	平均數量：	平均數量：
CAS. NO：	地址：	最大數量：	最大數量：
		使用者：	貯存量：
中英名稱：	名稱：	地點：	地點：
	電話：	平均數量：	平均數量：
CAS. NO：	地址：	最大數量：	最大數量：
		使用者：	貯存量：
中英名稱：	名稱：	地點：	地點：
	電話：	平均數量：	平均數量：
CAS. NO：	地址：	最大數量：	最大數量：
		使用者：	貯存量：
中英名稱：	名稱：	地點：	地點：
	電話：	平均數量：	平均數量：
CAS. NO：	地址：	最大數量：	最大數量：
		使用者：	貯存量：

附表 2

毒性化學物質運作清冊

系所單位		化學藥品管理人	
實驗場所名稱		實驗場所負責人	
毒化物質貯放地點		毒化物質管理人	
資料建立日期		填表人	

列管編號	序號	中文名稱	英文名稱	最低管制限量（公斤）	管制濃度標準w/w%	毒性分類	本校運作核可號碼	供貨廠商名稱	輸入/販賣許可證字號	電話號碼

一、本『毒性化學物質運作清冊』併同『毒性化學物質運作紀錄表』，置放於實驗室入口顯明易見處備查。

二、以上二式資料應隨時更新，資料電腦建檔應每月彙整一次，於每季(1、4、7、10月)10日前傳送總務處環境安全衛生管理中心。

附表3

毒性化學物質運作紀錄表

記錄期間　民國　　年　　月

填表日期：□□年□□月□□日

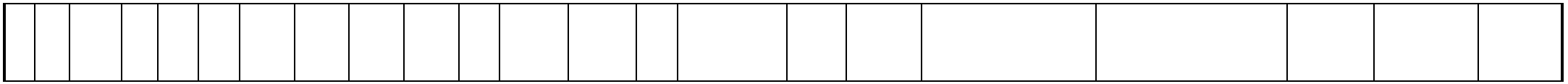
毒性化學物質中文名稱：(一種毒性化學物質，一個運作場所申報一份)		列管編號--序號：□□□--□□	
濃度(W/W%)		物質狀態	□固態□液態 □氣態
運作人：		地址： 電話：(　　)	
運作場所	名稱：	管制編號：T54A0065	
	地址：**屏東縣內埔鄉美和村屏光路23號** 電話：(08) 7799821		
	許可證字號/登記文件字號/核可文件字號		
	上月結餘量：	單位：□公噸 □公斤 □公克	

填表人
簽名或蓋章

日期		運作行為及重量												結餘量(自行管理)	毒性化學物質來源或去向之公司及廠場名稱，及其物質之許可證字號/登記文件字號/核可文件字號/國外廠商地址		備註		
月	日	運作量無變動	製造	輸入	輸出	販賣				使用	貯存(寄倉)		廢棄	其他		重量	公司及廠場名稱(須先建上下游)	許可證字號/登記文件字號/核可文件字號/國外廠商地址	使用用途代號(使用行為須填)	運送表單編號(依運送規定者須填)	備註(說明特殊情形)
						買入	賣出	轉入	轉出		增加(含撥入)	減少(含撥出)		特殊情形	殘氣退回						

第　　頁

月	日	運作無量變動	製造	輸入	輸出	販賣				使用	貯存（寄倉）		廢棄	其他		重量	公司及廠場名稱(須先建上下游)	許可證字號/登記文件字號/核可文件字號/國外廠商地址	使用用途代號(使用行為須填)	運送表單編號(依運送規定者須填)	備註（說明特殊情形）
						買入	賣出	轉入	轉出		增加（含撥入）	減少（含撥出）		特殊情形	殘氣退回						



附表4：標示之格式



名稱：
危害成分：
警示語：
危害警告訊息：
危害防範措施：
製造者、輸入者或供應者：
(1)名稱
(2)地址
(3)電話
※更詳細的資料，請參考安全資料表

註：
1. 危害圖式、警示語、危害警告訊息依附表一之規定。
2. 有二種以上危害圖式時，應全部排列出，其排列以辨識清楚為原則，視容器情況得有不同排列方式。

附表5　危害性化學品之分類、標示要項

附表5　危害性化學品之分類、標示要項

第五條附表一修正規定

附表一　危害性化學品之分類、標示要項

危害性化學品分類			標示要項			備註
危害性	危害分類	組別（Division）、級別（Category）或型別（Type）	危害圖式	警示語	危害警告訊息	依國家標準CNS15030分類之規定辦理。（各危害性依CNS15030-1至CNS15030-27標準分類及標示辦理）
物理性危害	爆炸物	不穩定爆炸物		危險	不穩定爆炸物	
		1.1組　有整體爆炸危險之物質或物品。		危險	爆炸物；整體爆炸危害	
		1.2組　有拋射危險，但無整體爆炸危險之物質或物品。		危險	爆炸物；嚴重拋射危害	
		1.3組　會引起火災，並有輕微爆炸或拋射危險但無整體爆炸危險之物質或物品。		危險	爆炸物；引火、爆炸或拋射危害	
		1.4組　無重大危險之物質或物品。	 或 1.4 (背景橘色)	警告	引火或拋射危害	
		1.5組　很不敏感，但有整體爆炸危險之物質或物品。	1.5 (背景橘色)	危險	可能在火中整體爆炸	
		1.6組　極不敏感，且無整體爆	1.6 (背景橘色)	無	無	

		炸危險之物質或物品。				
	易燃氣體	第 1A 級		危險	極度易燃氣體	發火氣體、不安定氣體 A/B 類一律歸類為第 1A 級
		第 1A 級 發火氣體		危險	極度易燃氣體；暴露在空氣中可自燃	
		第 1A 級 化學性質不安定氣體 A 類		危險	極度易燃氣體；即使在沒有空氣的條件下仍可能發生爆炸反應	
		第 1A 級 化學性質不安定氣體 B 類		危險	極度易燃氣體；在高壓及/或高溫條件下，即使沒有空氣仍可能發生爆炸反應	
		第 1B 級		危險	易燃氣體	
		第 2 級	無	警告	易燃氣體	
	氣膠與加壓化學品	氣膠 第 1 級		危險	極度易燃氣膠壓力容器：受熱後可能爆裂	
		氣膠 第 2 級		警告	易燃氣膠壓力容器：受熱後可能爆裂	
		氣膠 第 3 級	無	警告	壓力容器：受熱後可能爆裂	
		加壓化學品 第 1 級	 	危險	極度易燃加壓化學品：受熱後可能爆炸	
		加壓化學品 第 2 級		警告	易燃加壓化學品：受熱後可能爆炸	

							
			第 3 級		警告	加壓化學品：受熱後可能爆炸	
	氧化性氣體	第 1 級			危險	可能導致或加劇燃燒；氧化劑	
	加壓氣體	壓縮氣體			警告	內含加壓氣體；遇熱可能爆炸	
		液化氣體			警告	內含加壓氣體；遇熱可能爆炸	
		冷凍液化氣體			警告	內含冷凍氣體；可能造成低溫灼傷或損害	
		溶解氣體			警告	內含加壓氣體；遇熱可能爆炸	
	易燃液體	第 1 級			危險	極度易燃液體和蒸氣	
		第 2 級			危險	高度易燃液體和蒸氣	
		第 3 級			警告	易燃液體和蒸氣	
		第 4 級		無	警告	可燃液體	
	易燃固體	第 1 級			危險	易燃固體	

		第 2 級		警告	易燃固體	
	自反應物質	A 型		危險	遇熱可能爆炸	
		B 型	 	危險	遇熱可能起火或爆炸	
		C 型和 D 型		危險	遇熱可能起火	
		E 型和 F 型		警告	遇熱可能起火	
		G 型	無	無	無	
	發火性液體	第 1 級		危險	暴露在空氣中會自燃	
	發火性固體	第 1 級		危險	暴露在空氣中會自燃	
	自熱物質	第 1 級		危險	自熱；可能燃燒	
		第 2 級		警告	量大時可自熱；可能燃燒	
	禁水性物質	第 1 級		危險	遇水放出可能自燃的易燃氣體	

		第 2 級		危險	遇水放出易燃氣體	
		第 3 級		警告	遇水放出易燃氣體	
	氧化性液體	第 1 級		危險	可能引起燃燒或爆炸；強氧化劑	
		第 2 級		危險	可能加劇燃燒；氧化劑	
		第 3 級		警告	可能加劇燃燒；氧化劑	
	氧化性固體	第 1 級		危險	可能引起燃燒或爆炸；強氧化劑	
		第 2 級		危險	可能加劇燃燒；氧化劑	
		第 3 級		警告	可能加劇燃燒；氧化劑	
	有機過氧化物	A 型		危險	遇熱可能爆炸	
		B 型	 	危險	遇熱可能起火或爆炸	
		C 型和 D 型		危險	遇熱可能起火	

		E 型和 F 型		警告	遇熱可能起火	
		G 型	無	無	無	
	金屬腐蝕物	第 1 級		警告	可能腐蝕金屬	
	退敏爆炸物	第 1 級		危險	起火、爆炸或拋射危害；退敏劑減少時爆炸風險增加	
		第 2 級		危險	起火或拋射危害；退敏劑減少時爆炸風險增加	
		第 3 級		警告	起火或拋射危害；退敏劑減少時爆炸風險增加	
		第 4 級		警告	起火危害；退敏劑減少時爆炸風險增加	
健康危害	急毒性物質：吞食	第 1 級		危險	吞食致命	
		第 2 級		危險	吞食致命	
		第 3 級		危險	吞食有毒	
		第 4 級		警告	吞食有害	
	急毒性物質：	第 1 級		危險	皮膚接觸致命	

	皮膚	第 2 級		危險	皮膚接觸致命	
		第 3 級		危險	皮膚接觸有毒	
		第 4 級		警告	皮膚接觸有害	
	急毒性物質：吸入	第 1 級		危險	吸入致命	
		第 2 級		危險	吸入致命	
		第 3 級		危險	吸入有毒	
		第 4 級		警告	吸入有害	
	腐蝕／刺激皮膚物質	第 1 級 第1A級 / 第1B級 / 第1C級		危險	造成嚴重皮膚灼傷和眼睛損傷	子級別分類數據不充分情況得歸類為第 1 級
		第 2 級		警告	造成皮膚刺激	
	嚴重損傷／刺激眼睛物質	第 1 級		危險	造成嚴重眼睛損傷	
		第 2A 級		警告	造成嚴重眼睛刺激	

		第 2B 級		無	警告	造成眼睛刺激	
	呼吸道致敏物質	第 1 級	第 1A 級 第 1B 級		危險	吸入可能導致過敏或哮喘病症狀或呼吸困難	子級別分類數據不充分情況得歸類為第 1 級
	皮膚致敏物質	第 1 級	第 1A 級 第 1B 級		警告	可能造成皮膚過敏	子級別分類數據不充分情況得歸類為第 1 級
	生殖細胞致突變性物質	第 1 級	第 1A 級 第 1B 級		危險	可能造成遺傳性缺陷	子級別分類數據不充分情況得歸類為第 1 級
		第 2 級			警告	懷疑造成遺傳性缺陷	
	致癌物質	第 1 級	第 1A 級 第 1B 級		危險	可能致癌	子級別分類數據不充分情況得歸類為第 1 級
		第 2 級			警告	懷疑致癌	
	生殖毒性物質	第 1 級	第 1A 級 第 1B 級		危險	可能對生育能力或對胎兒造成傷害	子級別分類數據不充分情況得歸類為第 1 級

		第 2 級		警告	懷疑對生育能力或對胎兒造成傷害	
		影響哺乳期或透過哺乳期產生影響的附加級別	無	無	可能對母乳餵養的兒童造成傷害	
	特定標的器官毒性物質－單一暴露	第 1 級		危險	會對器官造成傷害	
		第 2 級		警告	可能會對器官造成傷害	
		第 3 級		警告	可能造成呼吸道刺激或者可能造成困倦或暈眩	
	特定標的器官毒性物質－重複暴露	第 1 級		危險	長期或重複暴露會對器官造成傷害	
		第 2 級		警告	長期或重複暴露可能對器官造成傷害	
	吸入危害物質	第 1 級		危險	如果吞食並進入呼吸道可能致命	

玖、　臨時動議：無

壹拾、　結論與指導：無

壹拾壹、　**散會**